

福井県女性活躍推進計画

平成28年3月

福井県

1 総論

1 趣旨

我が国においては、就業を希望しているものの育児・介護等を理由に働いていない女性が約300万人に上るとされています。また、第1子の出産を機に6割の女性労働者が離職し、働いている女性の中でも管理的な立場に就いている女性割合が国際的に低いことが指摘されています。

このような中、女性がその個性と能力を十分に発揮し、職業生活において活躍することが一層重要となっており、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展などに対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的として、平成27年9月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（平成27年法律第64号。以下「法」という。）が公布されました。

本県は、三世代同居率が全国2位、保育施設等が充実しており待機児童がいないなど、母親が働きながら子育てを行う環境が整っています。こうしたことが、共働き率が全国一という結果にも表れており、この環境の良さを活かして意欲と能力のある女性職員が一層活躍できるよう、人材育成や管理職への積極的な配置を進めます。

なお、この計画は、法第15条に基づき、福井県知事、福井県議会議長、福井県選挙管理委員会、福井県代表監査委員、福井県人事委員会、福井海区漁業調整委員会、福井県内水面漁場管理委員会が策定する特定事業主行動計画です。

2 計画期間

平成28年度から平成32年度までの5年間

3 計画の推進体制

行動計画の実施状況について、総務部長をリーダーとして人事部門において点検を行い、結果を公表するとともに、行動計画の内容を変更すべき事項があった場合には計画を見直します。

2 女性活躍目標

・女性管理職割合	15%
・女性課長補佐・グループリーダー相当職の割合	30%
・配偶者が出産した際に休暇を2日以上取得する職員の割合	100%
・配偶者が出産した後1年以内に1週間以上の連続休暇を取得する職員の割合	50%
〔目標年次 32年度〕	

1 女性職員の管理職について

<現状分析>

女性職員の管理職への積極的な配置については、女性の職域拡大など、従前から進めており、表1に示すとおり管理職に占める女性職員の割合は増加しています。

また、管理職層の大部分を構成する50代の職員数については、表2のとおり、28年4月時点の女性割合15.3%に対し、5年後の女性割合は24.5%と、約1.6倍まで増加する見込みです。

【表1 女性管理職登用率の推移】 ※各年度の定期異動後における数値

	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度
管理職割合	6.3%	7.0%	7.8%	8.4%	10.3%
伸び率		+0.7%	+0.8%	+0.6%	+1.9%
女性管理職 ／管理職総数	27/430名	29/415名	32/409名	35/418名	44/426名

【表2 50代の男女職員数】 ※28.4.1在職者による

	男性職員	女性職員	合計
28年4月	686人 (84.7%)	124人 (15.3%)	810人
32年4月	694人 (75.5%)	225人 (24.5%)	919人

また、次代の管理職を担う課長補佐およびグループリーダー相当職について、その女性割合は表3のとおりです。こちらは年2%程度伸ばしており、女性の感性や視点を業務に活かしています。

【表3 課長補佐およびグループリーダー相当職の女性職員割合】

(人)

	課長補佐・GL相当職				課長補佐相当職				グループリーダー相当職			
	男性	女性	合計	女性割合	男性	女性	合計	女性割合	男性	女性	合計	女性割合
25年度	384	57	441	12.9%	175	21	196	10.7%	209	36	245	14.7%
26年度	399	68	467	14.6%	188	26	214	12.1%	211	42	253	16.6%
27年度	397	83	480	17.3%	186	31	217	14.3%	211	52	263	19.8%
28年度	398	96	494	19.4%	185	34	219	15.5%	213	62	275	22.5%

※課長補佐相当職：本庁課長補佐、出先機関の次長・課長・室長等

グループリーダー相当職：本庁および出先機関のグループリーダー

<目標の設定>

仕事と家庭が両立できる職場づくりを進めるとともに、計画的な人材育成を実施し、意欲ある女性職員の能力を今まで以上に活かしていきます。毎年の管理職登用年齢層（主に50歳～56歳）の女性割合を目途に意欲と能力がある女性職員を適材適所に配置することにより、女性の管理職の割合を増やしていきます。

こうしたことを通じて、32年度末の女性の管理職割合15%を目指します。

女性の管理職割合 目標

年度	27年	28年	32年
目標	8.4%	10.3%	15.0%

また、今後管理職となりうる課長補佐およびグループリーダー相当職についても、5年後の40代の職員に占める女性割合と同水準を目指すこととし、30%を目標とします（表4参照）。

課長補佐およびグループリーダー相当職における女性割合 目標

年度	27年	28年	32年
目標	17.3%	19.4%	30.0%

【表4 40代の男女職員数】 ※28.4.1 在職者による

	男性職員	女性職員	合計
28年4月	663人 (70.2%)	281人 (29.8%)	944人
32年4月	539人 (67.1%)	264人 (32.9%)	803人

2 女性職員の採用割合

<現状分析>

本県における女性採用割合（全職種）については、表5の（A）の欄に示すとおり、50%近い水準で推移しています。

この要因として、25年度以降、看護師の採用者数を計画的に増やしてきたことがあげられます。看護師・助産師職については、もともと女性の受験者数・採用者数が例年8割を超えており、これによって全職種の女性採用割合が押し上げられています。

今回の計画を策定するにあたっては、このような特殊要因は除外して分析する必要があります。このため、看護師・助産師以外の職種の女性採用割合について示したのが、表5の（C）の欄です。これによると、看護師・助産師以外の職種における女性採用割合は、おおむね30%程度となっています。

【表5 女性採用状況】

(人)

採用試験 実施年度	全職種 (A)				看護師・助産師 (B)				看護師・助産師以外の職種 (C : A-B)			
	男性	女性	合計	女性割合	男性	女性	合計	女性割合	男性	女性	合計	女性割合
25年度	73	74	147	50.3%	9	44	53	83.0%	64	30	94	31.9%
26年度	89	104	193	53.9%	16	71	87	81.6%	73	33	106	31.1%
27年度	89	124	213	58.2%	14	66	80	82.5%	75	58	133	43.6%

また、本県の採用試験申込者に占める女性割合と、採用者に占める女性割合を比較した結果、表6に示すとおり、いずれも30%を超える水準で推移しています。過去3か年平均で受験者数と採用割合を比較すると、いずれも35%程度で均衡しています。

【表6 I種・II種・選考採用試験における女性受験状況】

(※助産師・看護師を除く)

採用試験 実施年度	受験者数	うち女性	女性割合	採用者の 女性割合
25年度	785	282	35.9%	31.9%
26年度	734	257	35.0%	31.1%
27年度	726	252	34.7%	43.6%
3か年平均			35.2%	35.5%

<今後の対応>

より一層優秀な女性職員の採用につながるよう、受験生の確保に努めます。

3 男性職員の育児参加

<現状分析>

毎年、100名前後の男性職員に子どもが生まれており、その際の休暇取得率は、平成27年で85%程度となっています。また、1人当たりの平均取得日数は、1.5日となっています。

【表7 配偶者が出産した職員の状況】

年 (暦年)	配偶者が出産した 男性職員数	休暇取得率	1人当たりの 平均取得日数
25	82	65.9%	1.1日
26	116	75.9%	1.6日
27	112	85.7%	1.5日

※休暇には、配偶者出産時特別休暇、育児参加休暇、年次休暇を含む。

<目標の設定>

配偶者が出産する際には、入退院の付き添いや出産の立会い、出生届の提出などが必要となりますが、両親などに任せるのではなく、男性職員も父親とし

てこれらに関わる必要があることから、配偶者が出産する際には2日以上の休暇を取得することとし、取得率100%を目標とします。

また、男性職員が、子どもが生まれて1年以内に連続1週間以上の休暇を取得し、わが子の育児に専念する期間を持つことにより、子どもへの愛情を強めるとともに、仕事と家庭の両立について意識を高める契機とします。本県の子どもを持つ男性職員においては、表8に示すとおり、平均2人程度の子どもがいるため、第1子または第2子のどちらかにおいて1週間以上の連続休暇を取得することを想定し、目標を50%とします。

【表8 子どもがいる男性職員の子どもの数分布】

	1人	2人	3人以上	合計	平均 子ども数
20代	26	4		30	1.13
30代	131	161	60	352	1.81
40代	139	408	171	718	2.07
50代	181	436	208	825	2.07
全体	477	1,009	439	1,925	2.01

【表9 目標設定の考え方】

	2日以上取得	1週間以上取得
第1子	100%	50%
第2子	100%	50%
第3子	100%	
目標	100%	50%

3 目標の達成に向けた方策

(1) 職員の意識改革、計画的な人材育成

- ・女性職員が今まで以上に意欲を高め、能力を活かしていけるよう、計画的な人材育成に努めます。
 - ・仕事や生活に関する目標を設定するワーク・ライフ・プラン研修
 - ・民間の女性管理職や起業者をパネラーとした研修会・交流会
 - ・意欲を持つ女性職員とともに考えアドバイスする、メンター制度の導入
- ・育児休業中の職員についても、年齢による段階別の研修に参加し、能力を伸ばします。また、研修への参加に当たっては、参加しやすい環境整備に努めます。
- ・管理職への昇任時に行う研修において、女性職員の活躍推進や仕事と生活の調和の推進に関する内容を実施します。
- ・課長補佐やグループリーダーへの女性配置を積極的に進めます。

(2) 女性受験生の質と量の確保

- ・福井・東京・大阪などで開催している学生向け説明会において、女性職員による女子学生のための相談ブースを設けます。
- ・就職活動中の学生の保護者向けに、県職員の業務内容や採用試験の内容に関する説明会を開催します。
- ・職員採用ホームページに、両立支援策や先輩女性職員の体験談などを掲載し、女性受験生向けの情報を充実させます。

(3) その他の対応

- ・育児や介護のために時間的な制約のある職員が勤務を継続できるよう、現行の早出・遅出勤務制度について、男性職員を含め周知徹底を図ります。
- ・臨時・非常勤職員についても、女性活躍の趣旨を踏まえ、各種研修への参加を一般職員と同様に認めるなどの対応を検討します。

この計画で設定した女性職員の管理職割合について、目標を達成するためには、女性職員も、日々の業務に熱意を持って取り組み、向上心を持って能力の向上に努め、本県の優れた子育て支援制度を活かし、子育てと仕事を両立して一層活躍することが必要です。